

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

DIEGO FERREIRA DA SILVA

**A VISÃO DO TREINAMENTO COMO VALOR PÚBLICO
UMA ANÁLISE NA GUARDA CIVIL MUNICIPAL DE JOÃO PESSOA –
PARAÍBA**

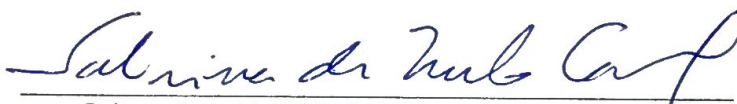
**João Pessoa
2017**

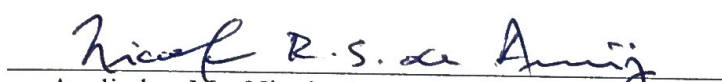
UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

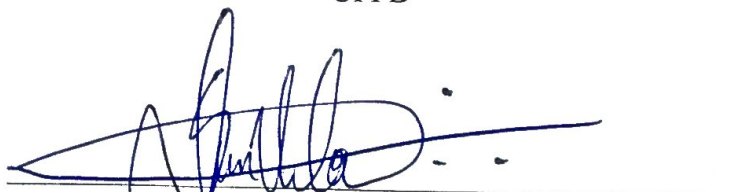
DIEGO FERREIRA DA SILVA

A VISÃO DO TREINAMENTO COMO VALOR PÚBLICO
UMA ANÁLISE NA GUARDA CIVIL MUNICIPAL DE JOÃO PESSOA – PARAÍBA

Artigo científico apresentado à Universidade Federal da Paraíba – UFPB, como requisito para a conclusão do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública, examinado pela seguinte comissão de professores:


Orientadora: Profª. Drª. Sabrina de Melo Cabral
UFPB


Avaliador: Me. Nicolas Renato Siqueira de Araújo
UFPB


Avaliador: Esp. Salmon Carlos Vitorino
UFPB

João Pessoa
2017



ATA DE DEFESA DE TCC

Ao vigésimo oitavo dia do mês de novembro de 2017, às 15 horas, na sala do centro acadêmico do curso de Gestão Pública do CCSA, o discente Diego Ferreira da Silva, regularmente matriculado no Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública/DGP/CCSA/UFPB, defendeu o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado, "A visão do treinamento como valor público: uma análise na Guarda Civil Municipal de João Pessoa - Paraíba" fazendo-se presente na banca examinadora o professor Nicolas Renato Siqueira de Araújo, o avaliador Salmon Vitorino e a Professora Sabrina de Melo Cabral (orientadora), sob a presidência desta última. O discente obteve nota 10,0 (dez), obtendo aprovação na disciplina TCC.

João Pessoa, 28 / 11 / 2017

Orientador: Sabrina de Melo Cabral

1º Examinador: Nicolas Renato S. de Araújo

2º Examinador: Salmon Vitorino

Sabrina de Melo Cabral
Nicolas R. S. de Araújo
Salmon Vitorino

Alberto Ricardo H. Clemente

Alberto Ricardo Hortencio Clemente

Secretário da Coordenação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública

Alberto Ricardo H. Clemente

Assistente em Administração

SIAPÉ: 1660141

A Visão Do Treinamento Como Valor Público: Uma Análise Na Guarda Civil Municipal De João Pessoa – Paraíba

Diego Ferreira da Silva – Graduando em Gestão Pública DGP/CCSA/UFPB
Dra. Sabrina de Melo Cabral – Docente DGP/CCSA/UFPB

RESUMO: Este estudo analisou de maneira geral as capacitações implementadas pela Guarda Civil Municipal de João Pessoa (GCM-JP) fazendo um aprofundamento no Grupo Operacional Tático – Motopatrulhamento (GOT-Motos) e relacionando com aspectos de valor público. Os objetivos da pesquisa foi diagnosticar a política de treinamento da Guarda Civil Municipal de João Pessoa, observando especificamente: a visão dos agentes públicos do Grupo Operacional Tático quanto aos treinamentos implementados pela instituição, assim como avaliar os treinamentos realizados pela Guarda Civil Municipal De João Pessoa e identificar se os treinamentos realizados na no Grupo Operacional Tático – Motopatrulhamento da Guarda Civil Municipal são tratados como valor público. Foram aplicados questionários estruturados com o intuito de observar as percepções dos agentes públicos quanto à política de treinamento da instituição. Assim, foi observada a importância dos treinamentos para o desempenho das atividades realizadas pelo grupo e uma boa avaliação quanto aos treinamentos implementados pela instituição, entretanto se verificou uma necessidade de aumentar a participação dos agentes públicos nas fases de diagnóstico e programação dos treinamentos para assim solidificar as práticas de capacitação realizadas pela Guarda Civil Municipal de João Pessoa como valor público.

Palavras-chave: Guarda Civil Municipal. Treinamento. Valor público. Administração Pública gerencial.

1. INTRODUÇÃO

A Administração Pública vem passando por diversas modificações com o passar do tempo em busca de adaptar as suas ações e processos às demandas surgidas no âmbito social, dessa maneira a reforma do aparelho estatal é distinguida nos estágios de desenvolvimento da administração pública brasileira. A gestão pública passou por três paradigmas: a administração patrimonialista, administração burocrática e o que ele chama de “revolução gerencial”. O patrimonialismo é marcado pela confusão do gestor entre o que é patrimônio público e privado e considerando os cargos públicos como feudos passíveis de distribuição como convém ao gestor; na burocracia weberiana percebe-se aspectos que consideram a importância do agente público com a divisão e especialização intelectual e operacional do trabalho; já na revolução gerencial busca-se eficiência e efetividade nas ações do Estado com objetivo nos resultados. (BERGUE, 2010)

O autor expõe que “essas mudanças se destinam desde a realocação de recursos e competências institucionais, até a dinâmica normativa e operativa afeta a dimensão humana do serviço público” (BERGUE, 2010, p.185). Essa preocupação decorre da exigência da população por serviços e bens públicos de qualidade o que pressupõe a importância dos agentes públicos no cumprimento do papel do Estado diante das demandas da sociedade.

A satisfação do cidadão diante da prestação de um serviço público está intimamente ligada à ação do agente que o faz, seja na forma como o servidor trata o usuário, nos procedimentos realizados ou no tempo em que o pleito foi atendido. Para isso deve existir a preocupação por parte do poder público de gerir seus funcionários com o objetivo de atingir a excelência na prestação de bens e serviços.

Considerando a importância das pessoas dentro das organizações Chiavenato (2010, p. 5) explica que “as organizações jamais existiriam sem as pessoas que lhe dão vida, dinâmica, energia, inteligência, criatividade e racionalidade”. Afirma ainda que “as organizações funcionam por meio das pessoas, que delas fazem parte e que decidem e agem em seu nome”.

Observa-se, portanto, que o capital humano é um componente indispensável dentro das organizações para que esta venha atingir seu objetivo de maneira efetiva, eficaz e eficiente, o caso da Administração Pública, bens e serviços públicos de qualidade.

Além de dar a devida importância ao capital humano nas instituições públicas e gerir visando a excelência no serviço público se faz necessário institucionalizar determinadas práticas e internalizar nas entidades e em seus agentes valores que guiará todas as ações propostas. Nesse sentido deve existir por parte das instituições públicas e dos seus gestores um esforço para integrar a valorização humana, o treinamento e a capacitação como valores públicos presentes no dia a dia da instituição. Para isso, o valor público será entendido como um princípio que se solidifica nas práticas das organizações públicas agindo como um direcionador das ações na instituição seguindo os pressuposto de Bozeman e Jhonson, 2015.

Considerando o exposto e, acima de tudo, a importância da forma como os agentes públicos desempenham suas atividades perante a sociedade e visando contribuir para a melhoria no serviço público pretende-se diagnosticar a política de treinamento dos agentes públicos da GCM-JP, integrantes do GOT-Motos.

Especificamente pretende-se i) analisar a visão dos agentes públicos do Grupo Operacional Tático - Motopatrulhamento quanto aos treinamentos implementados pela instituição; ii) avaliar os treinamentos realizados pela Guarda Civil Municipal De João Pessoa e iii) identificar se os treinamentos realizados na GCM-JP no Grupo Operacional Tático - Motopatrulhamento são tratados como valor público.

Dito isto, nos tópicos seguintes serão abordados os temas relevantes para esta pesquisa tratando de aspectos da gestão de pessoas nas organizações públicas, treinamento, valor público, assim como a metodologia utilizada no estudo, em seguida serão expostos os resultados e discussões e, por fim, as considerações relacionadas com os dados da pesquisa.

2. GESTÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS

Em diversas Organizações Públicas, assim como em instituições privadas pode-se identificar setores como “Recursos Humanos”, “setor de pessoal” ou ainda “administração de pessoal”, em que normalmente as atividades desempenhadas ali estão ligadas ao controle da folha de pessoal, controle de férias, pagamentos de salários, frequências e fica responsável por gerir todas as obrigações que a organização tem com o seu funcionário. Realmente as ações realizadas por tais setores se resumem apenas a trâmites burocráticos?

A importância do ativo humano orienta as organizações para mudanças que passam por toda a estrutura organizacional, assim o objetivo central das instituições será integrar ao seu corpo funcional pessoas que se destacam pela sua qualificação profissional (LONGO 2007).

O processo produtivo das organizações conta com a participação conjunta de diversos atores. Dentre estes destaca-se o corpo funcional que é responsável por dinamizar as atividades contribuindo com seus conhecimentos, capacidades e habilidades. As pessoas tratadas como parceiras da organização e não como meros empregados contratados é um aspecto importante para levar a organização ao sucesso (CHIAVENATO, 2010).

Isto posto percebe-se que a gama de atribuições do “setor de RH” é vasta diante da importância das pessoas como capital humano¹ das organizações. Ou seja, o aspecto humano das organizações não deve ser entendido exclusivamente como recursos, mas sim como atores estratégicos nas atividades da organização contribuindo para o seu crescimento e desenvolvimento.

Conclui-se, portanto, que para a organização ter sucesso e principalmente produzir bens e prestar serviços, ambos de qualidade necessitam principalmente de pessoas que atuem ali. Estas pessoas, por sua vez, devem estar devidamente capacitadas e treinadas para a realização de suas atribuições.

É neste ponto em que a gestão de pessoas está inserida, suas ações e atividades são voltadas para o desenvolvimento do capital humano, ela “é o conjunto integrado de atividades de especialistas e de gestores – como agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas – no sentido de proporcionar competências e competitividade à organização”. (CHIAVENTATO, 2010, p.9)

No mesmo sentido a gestão de pessoas no serviço público é entendida como o “esforço orientado para o suprimento, a manutenção e o desenvolvimento de pessoas nas organizações públicas, em conformidade com os ditames constitucionais e legais, observadas as necessidades e condições do ambiente em que se inserem”. (BERGUE, 2010, p. 66). O autor comenta também que para concretizar o serviço do Estado é indispensável a utilização dos seus recursos humanos: os agentes públicos. Portanto, a gestão das pessoas nas organizações públicas é uma necessidade evidente para que suas obrigações constitucionais e as demandas dos cidadãos sejam atendidas e que os agentes públicos estejam devidamente capacitados para o desempenho de suas funções.

Na Administração Pública brasileira o provimento de cargos se dá prioritariamente por concurso público de provas ou de provas e títulos, podendo também a investidura de cargo ou emprego público se dá por nomeação para cargo em comissão ou contratação por prazo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público. (BRASIL, 1988). Nos casos de investidura por concurso público, o agente público nomeado está ciente de suas atribuições desde a publicação do edital de convocação para o concurso público. Cabe a gestão de pessoal avaliar o perfil deste servidor para inseri-lo em seu local de trabalho e desenvolver suas capacidades técnicas e intelectuais.

CHIAVENATO (2010) elenca políticas de recursos humanos a serem adotadas pela gestão de pessoas das quais uma delas é o desenvolvimento de recursos humanos onde o treinamento é a etapa essencial para que seja feito um planejamento da preparação e requalificação constante dos recursos humanos para a execução de seu papel profissional.

Portanto, o treinamento devidamente estruturado e planejado servirá para a capacitação, desenvolvimento técnico e intelectual e atualização do agente público contribuindo para o desempenho pessoal e assim melhorando as atividades da organização pública.

Observada a importância do treinamento para as organizações públicas abordaremos no tópico a seguir o que se entende por treinamento.

3. TREINAMENTO

Para se falar em treinamento é necessário diferenciá-lo de termos que erroneamente são considerados sinônimos, quando na verdade trazem definições com diferenças sutis. São eles: educação, educação profissional, aprendizagem, formação e desenvolvimento.

No que se refere à educação, Carvalho (2000) e Gil (2011) concordam em definir como um processo amplo de formação da personalidade de um indivíduo. Trata-se de “um

¹ “Em seu conjunto, as pessoas constituem o capital humano da organização.” (CHIAVENATO, p. 173, 2009)

processo de desenvolvimento da capacidade física, intelectual e moral do ser humano visando a sua melhor integração individual e social” (GIL, 2011, p. 122). Não obstante, Oliveira e Medeiros (2012) trazem a ideia da amplitude que envolve a educação de um indivíduo por se tratar de um vasto processo de aprendizagem, acrescentando que não tem como objetivo o preparo para o desempenho de um trabalho específico.

A aprendizagem por sua vez “é o conjunto de mudanças que ocorre no comportamento do indivíduo e que não resultam somente de maturação, mas de sua interação com o contexto, ou seja, resultam da experiência do indivíduo” (OLIVEIRA e MEDEIROS, 2012, p. 79, *apud*, ABBAD e BORGES-ANDRADE, 2004). Neste aspecto os autores focam na aprendizagem como uma forma de absorção de conhecimentos proveniente da prática ou vivência de alguma atividade.

Já a educação profissional caracteriza-se como um processo mais específico voltado, como o próprio nome diz, para o aspecto do trabalho. O campo de atuação continua considerado vasto, entretanto suas atividades podem ser agrupadas dando origem a processos de formação, treinamento e desenvolvimento. (GIL, 2011)

Para definir um processo de formação era utilizado o termo “adestramento” que foi posto em desuso por ser considerado inadequado já que se pretendia se referir a recursos humanos. Segundo Gil (2011), o que caracteriza o termo formação é o fato de se tratar de um processo de qualificação visando uma atividade determinada. Por este meio utilizam-se métodos que proporcionem a um indivíduo conhecimentos teóricos e práticos dotando-o de qualificação necessária para o desempenho esperado de uma atividade.

Nesse viés de desenvolvimento de competências, qualificação para uma atividade profissional, criação de habilidades, assim como aperfeiçoamento de atividades surge em instituições o campo de treinamento e desenvolvimento, comumente denominado de T&D. Considerando a relevância do T&D para as organizações, é definido como “um processo permanente e contínuo” (BASTOS, 1994, p. 139).

Autores como Marras (2000), Bastos (1994) e Oliveira (2012) se reportam a treinamento e desenvolvimento como processos indissociáveis se referindo a eles sempre em conjunto e utilizando-se do termo T&D. É oportuno ressaltar que para Marras (2000) trata-se de um subsistema do setor de administração de recursos humanos onde nele será gerenciado uma série de processos e ações voltados para a qualificação, aprendizagem e desenvolvimento do servidor/funcionário com objetivos como o aumento da produtividade e qualidade das atividades do trabalho, motivação dos colaboradores, adaptação a mudanças no contexto organizacional e por fim “otimização pessoal e organizacional”. Neste último processo o autor destaca que:

“É pelo treinamento que o homem se desenvolve profissionalmente, projetando-se socialmente, alavancado pelas melhorias econômicas que consegue como resultado de sua ascensão profissional. Trabalhadores em ascensão, satisfeitos e motivados transformam os ambientes das organizações, deixando-os apropriados para atingir a excelência em termos de desenvolvimento organizacional” (MARRAS, 2000, p. 150)

No trecho em destaque se percebe uma relação em cadeia que se desenvolve a partir do treinamento onde nele o homem é dotado de capacidade técnica para atuar em determinada atividade. Por conseguinte, o elevará à um outro nível social pela melhoria de condições econômicas chegando até a motivá-lo e com essas características o homem influenciará positivamente o ambiente organizacional.

Tal autor nos permite fazer uma reflexão sobre a importância do treinamento, mas afinal de contas o que quer dizer treinamento e desenvolvimento?

Para responder esta pergunta invocamos autores como Chiavenato, Marcondes e Dutra.

O treinamento é considerado como:

“um meio de desenvolver competências nas pessoas para que se tornem mais produtivas, criativas e inovadoras, a fim de contribuir melhor para os objetivos organizacionais e se tornarem cada vez mais valiosas. (...) é uma maneira eficaz de agregar valor às pessoas, à organização e aos clientes. Ele enriquece o patrimônio humano das organizações. É o responsável pela formação do capital intelectual das organizações.” (CHIAVENATO, 2010, p. 367)

Sendo mais específico, Marcondes (2008, p. 262) afirma que “é a preparação para levar uma pessoa a ser capaz de fazer algo que nunca fez antes, mas sem a assistência de quem a ensinou”. Nesse sentido o autor traz a importância desta prática tendo em vista o aumento da produtividade da utilização de recursos físicos, financeiros, informacionais e de sistemas.

O treinamento, portanto, é um processo de ensino-aprendizagem que dotará um indivíduo de conhecimento e técnica necessários para o desempenho de uma tarefa específica. Neste sentido, Marras(2000, p. 145) afirma que “treinamento é um processo de assimilação cultural a curto prazo, que objetiva repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades ou atitudes relacionados diretamente à execução de tarefas.”

Já o desenvolvimento é tido com uma perspectiva mais ampla ao treinamento levando em consideração que desenvolve habilidades necessárias para além de atividades específicas, capacitando o indivíduo para atuar em áreas que requer mais conhecimento.

Para Dutra “desenvolvimento é a capacidade para assumir atribuições e responsabilidades em níveis crescentes de complexidade”. (DUTRA, 2013, p. 101)

Do mesmo modo Gil afirma que:

“desenvolvimento refere-se ao conjunto de experiências de aprendizagem não necessariamente relacionadas aos cargos que as pessoas ocupam atualmente, mas que proporcionam oportunidades para o crescimento e desenvolvimento profissional. Diferentemente do treinamento, que é orientado para o presente, o desenvolvimento de pessoas focaliza os cargos a serem ocupados futuramente na organização e os conhecimentos, habilidades e atitudes que serão requeridos de seus ocupantes. Dessa forma, as ações voltadas ao desenvolvimento envolvem um compromisso maior com a capacitação das pessoas”. (GIL, 2011, p. 122)

Depreende-se desses conceitos a abrangência maior que o desenvolvimento possui comparando-o ao treinamento, percebe-se também a ideia de tempo com o treinamento voltado para o presente e o desenvolvimento com vistas ao futuro.

Como foi dito, para alguns autores, treinamento e desenvolvimento são trabalhados em conjunto, entretanto este trabalho terá o foco no treinamento como objeto de avaliação.

Definido o termo treinamento e sua devida importância para o serviço público de modo a melhorar as atividades realizadas para a sociedade trataremos em seguida dos valores públicos que compõem a administração pública e como eles influenciam em seu funcionamento.

4. VALOR PÚBLICO

O valor público tem seu nascedouro na separação de setor público e setor privado, a partir disso, há uma relação do sistema público com a sociedade com o objetivo de atingir o interesse da coletividade principalmente se tratando de um regime de governo democrático,

nesse cenário surge o valor público como forma de garantia de agregar os interesses individuais dos cidadãos. (BOZEMAN e JOHNSON, 2015)

Apesar da fragmentação da literatura sobre o tema utiliza-se três abordagens, dentre elas a de valor público como melhoria de gestão, onde o valor é tido como um ator importante na eficácia da gestão pública. O valor público, nesse caso, é tratado como um direcionador das ações em instituições públicas funcionando como um consenso normativo onde aborda três áreas: os direitos dos cidadãos, as obrigações dos cidadãos com a sociedade e Estado e os princípios sobre os quais os governos e as políticas devem se basear. (BOZEMAN, 2007)

Diante disso esta pesquisa priorizará a visão de valor público como um princípio que deve ser internalizado no governo e nas instituições públicas assim como nos próprios agentes públicos servindo de base para sua atuação perante a sociedade.

O valor público como princípio se solidifica nas práticas das organizações públicas de tal forma que resiste a mudanças rápidas perdurando como o passar do tempo, sendo assim caracterizado como uma sabedoria ou crença que não está facilmente suscetível a alterações. Nesse sentido, o valor público não é visto como algo imutável podendo ser passível de mudança, entretanto exige-se um reconhecimento de uma disfunção para que a sua reformulação, caso necessário, seja feita gradativamente. (BOZEMAN e JOHNSON, 2015)

Pode-se dividir os valores públicos em sete grandes grupos de acordo com sua área de abrangência no universo do setor público. O primeiro grupo trata de valores relacionados com a contribuição do setor público para a sociedade envolvendo aqui lealdade à sociedade, o altruísmo, a solidariedade e a dignidade humana. Voltado para a atuação do setor público visando a concretização da vontade do povo surge o grupo de valores no que tange à transformação de interesses em decisão, estando presente valores como a vontade da maioria, a democracia e a escolha coletiva. O relacionamento entre administradores públicos e políticos aparece como o terceiro grupo onde se encontram valores como lealdade política, prestação de contas e capacidade de resposta. Não menos importante tem-se o relacionamento entre administradores públicos e seu ambiente que integram valores como capacidade de resposta ouvindo a opinião pública e compromisso e equilíbrio de interesses. Em seguida está o grupo de aspectos intra-organizacionais da administração pública onde estão presentes os valores de adaptabilidade, estabilidade, confiabilidade, inovação, produtividade e eficácia. Ademais, o sexto grupo é o comportamento dos funcionários do setor público envolvendo valores como profissionalismo, honestidade, padrões morais, consciência ética e integridade. E por fim, está o grupo da relação entre administração pública e os cidadãos onde estão os valores da legalidade, equidade, diálogo e orientação do usuário. (BOZEMAN e JORGENSEN, 2007)

O bom funcionamento interno das organizações públicas garante um bom serviço para sociedade assim como para seu público interno – os agentes públicos – dando-lhes opções de desenvolvimento. (SANTOS, 2016)

Nesse sentido que esta pesquisa se desenvolveu, priorizando a preocupação das organizações públicas para com os seus agentes visando o melhoramento de suas atividades e chegando assim o mais próximo possível da satisfação do principal interessado que é a sociedade. Assim, este artigo busca analisar as práticas voltadas para o treinamento no Grupo Operacional Tático da GCM-JP, para tanto serão descritas na seção seguinte a metodologia da pesquisa para responder aos objetivos propostos.

5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este artigo é o resultado de uma pesquisa desenvolvida para analisar fenômenos ocorridos em uma realidade previamente delimitada em que estão inseridos diversos fatores

como ambiente de trabalho, capital humano, agentes políticos, estruturas hierarquizadas, entre outros. Diante deste cenário objetiva-se responder alguns questionamentos que, a priori, são considerados como causas de um determinado problema. Gil (2012, p.26) fala que “o objetivo fundamental da pesquisa é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos.” E define a pesquisa social “como o processo que, utilizando a metodologia científica, permite a obtenção de novos conhecimentos no campo da realidade social.”

Esta pesquisa de campo teve uma abordagem quantitativa de caráter exploratório e descritivo com uso de procedimentos de pesquisa documental e bibliográfico. “A lógica quantitativista serve para subsidiar um propósito está orientado pela necessidade de verificar hipóteses previamente formuladas e identificar as relações entre variáveis” (LIMA, 2008). É Caracterizado Também como exploratório, uma vez que visou o levantamento de dados com a finalidade de desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias. Descritivo, em virtude da realização do levantamento de toda a legislação que afeta à dimensão de treinamento e capacitação da GCM-JP analisando a forma como é aplicada.

Quanto aos meios utilizados trata-se de uma pesquisa documental, pois foram analisados documentos institucionais que não receberam ainda tratamento analítico como semanários oficiais da prefeitura municipal de João Pessoa, ofícios elaborados pela secretaria de segurança urbana e cidadania do município de João Pessoa, circulares, relatórios e legislação que tratam de assuntos voltados para o funcionamento da Guarda Civil Municipal de João Pessoa; bibliográfico visto que foram consultados materiais já elaborados na literatura a respeito da gestão de pessoas no setor público com foco no treinamento de agentes públicos assim como obras que versam sobre o valor público em instituições públicas.

Por fim, caracterizada como pesquisa de campo pois foram feitas visitas *in loco* na Secretaria de Segurança Urbana e Cidadania assim como na Guarda Civil Municipal ambas do município de João Pessoa no período de junho à novembro do ano de 2017 com o objetivo de colher dados, documentos e informações do objeto de estudo e a aplicação do questionário estruturado ao GOT - Motos. Portanto a pesquisa foi realizada no âmbito da Guarda Civil Municipal de João Pessoa (GCM-JP) e os sujeitos do estudo foram os agentes públicos que compõem o Grupo Operacional Tático - Motopatrulhamento (GOT - Motos), tais sujeitos foram selecionados diante da importância do grupo para o funcionamento da instituição visto que os agentes são responsáveis pelo apoio e pronto atendimento de ocorrências levando em consideração a fácil mobilidade por atuarem com a utilização de motocicletas.

A amostragem aleatória simples foi utilizada como meio para selecionar os integrantes do GOT - Motos que foram submetidos ao instrumento de coleta de dados. Para cada integrante do grupo foi atribuído um único número, feito isso, foi selecionado aleatoriamente elementos deste conjunto que juntos represente mais da metade do todo. Diante de um universo de 20 agentes públicos foi possível obter a amostra de 15 guardas civil municipais.

A partir disso, os componentes da amostra foram submetidos à coleta de dados por meio de um questionário estruturado composto de 21 afirmações ranqueadas de tal forma que cada agente indicou em uma escala de 0 a 10 o quanto discorda ou concorda delas. Para avaliar os treinamentos aplicados no GOT - Motos foi utilizada a divisão do processo de treinamento proposto por Chiavenato (2010) que é composto de quatro etapas: diagnóstico, desenho e implementação; e avaliação. Inicialmente foi criada a área de importância dos treinamentos (I) para analisar o quanto os agentes públicos consideram os treinamentos importantes para o desempenho de suas atividades utilizando-se das afirmações 1, 3 e 5 do questionário.

Para a fase de diagnóstico utilizamos a área II nomeada de ‘Levantamento das necessidades de treinamentos’ composta pelas afirmações 2, 6, 8 e 18. O objetivo dessa área foi analisar se na fase de levantamento de necessidades de treinamentos se a instituição leva em consideração as características e aspirações dos agentes que serão submetidos aos treinamentos, isto dirá o quanto a prática de capacitação da instituição se aproxima de um valor público contemplando a afirmativa de Santos (2016) que um valor é legitimado pela participação das pessoas que estão envolvidas no processo de construção do valor.

Na área III foram avaliados os aspectos do desenho e implementação dos treinamentos que foi chamada de ‘planejamento e execução dos treinamentos’ onde fizeram parte deste conjunto as afirmações 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14 e 15. Neste ponto será analisada se há relação dos treinamentos com os valores intra-organizacionais da administração pública elencados por Bozeman e Jorgensen (2007) como confiabilidade, produtividade e eficácia. Para isso foram questionados aspectos como informações dos conteúdos dos treinamentos, oportunidade de participação, o material e os instrumentos utilizados nos treinamentos.

Por fim, a área IV (avaliação dos treinamentos) foi composta pelas afirmações 4, 16, 17, 18, 20 e 21 baseadas em quatro aspectos: reação, aprendizado, desempenho e resultado. A reação mede a satisfação dos participantes do treinamento; o aprendizado considera o quanto o participante adquiriu novas habilidades; desempenho trata-se do impacto no trabalho; e o resultado mede a influência do treinamento nos objetivos da organização. (KIRKPATRICK, 1998). Assim, os guardas civis municipais indicaram sua avaliação quanto aos treinamentos já realizados não instituição para o GOT -Motos.

Com isso será possível analisar a visão da amostra quanto aos treinamentos por quais foram submetidos assim como, na visão deles, avaliar esses treinamentos. Além disso, o questionário também foi composto de questões de múltipla escolha para determinar o perfil dos agentes integrantes da amostra.

Os dados coletados foram tratados no programa Excel 2010 de maneira a identificar a média aritmética, desvio-padrão, mediana e também os percentis dos dados coletados.

Na próxima seção serão detalhados os resultados obtidos de acordo com o tratamento dos dados coletados.

6. RESULTADOS E DISCUSSÕES

As Guardas Civis Municipais podem ser criadas pelos municípios brasileiros para a proteção dos seus bens serviços e instalações, ficando a critério do chefe do poder executivo municipal manifestar interesse para constituir tal instituição que ficará responsável pela sua regulamentação seguindo disposições legais. (Brasil, 1988)

O marco legal importante para as guardas municipais do Brasil foi a lei 13.022 sancionada no ano de 2014 que as define como instituição de caráter civil, uniformizada e armada atuando agora na função de proteção municipal preventiva ampliando o rol de atribuições além de proteção patrimonial, garantindo também o poder de polícia aos agentes guardas civis municipais. Dentre as atribuições descritas no dispositivo legal está zelar pelos bens, equipamentos e prédios do município; prevenir, inibir e coibir infrações penais que atentem contra bens, serviços e instalações municipais; atuar na proteção sistêmica da população; colaborar com os órgãos de segurança pública; colaborar com a pacificação dos conflitos que seus integrantes presenciarem priorizando o respeito aos direitos fundamentais da pessoa; exercer competências de trânsito, dentre outras responsabilidades no âmbito do município ao qual está vinculada.

Para atuar neste rol de atribuições os agentes aprovados em concurso público deverão passar por curso de formação que englobe a matriz curricular descrita pela Secretaria

Nacional de Segurança Pública (SENASP) do ministério da justiça do governo federal brasileiro, tal matriz curricular nacional tem como objetivo geral contribuir para a construção da identidade profissional da Guarda Municipal, de suas funções e competências específicas, para criar e aperfeiçoar padrões comuns nacionais de organização, gestão e atuação. No mesmo documento percebe-se a importância da instituição Guarda Municipal diante do seu crescimento e aumento do rol de atribuições descritas no artigo 144 da Constituição Federal do Brasil. Por fim, a matriz curricular da SENASP traz em seu escopo os princípios orientadores que, dentre outros, cabe destacar: formação; capacitação continuada, e a avaliação e acompanhamento sistemático das ações formativas. Tais formações contribuem para o aperfeiçoamento continuado dos servidores, de acordo com as atualizações na legislação por meio da SENASP que representa, neste campo, a diretriz nacional.

A Guarda Civil Municipal de João Pessoa por sua vez foi criada pela lei municipal nº 6.394 de 29 de junho de 1990 e a partir de então sofreu algumas alterações até os dias atuais como em 1991 com a criação do segmento feminino, em 2011 houve a criação do plano de cargos e carreira alterando a denominação do agente de “Guarda Municipal” para “Guarda Civil Municipal”, em 2013 a superintendência da Guarda Municipal foi vinculada à recém criada Secretaria de Segurança urbana e Cidadania de João Pessoa (SEMUSB) e no mesmo ano foi instituído o primeiro curso de formação de Guarda Civil Municipal de João Pessoa pela portaria nº003/2013-SEMUSB dando posse aos aprovados no ano seguinte.

A lei complementar municipal de número 66 do ano de 2011 em seus artigos 45, 46, 47 e 48 versa sobre a política de capacitação da GCM-JP onde traz os objetivos de desenvolvimento de competências, conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das atribuições do cargo; e o aperfeiçoamento das competências necessárias ao desempenho de funções técnicas, de assessoramento e de direção. Tais objetivos serão alcançados, segundo a referida lei, por meio de convênios e protocolos de cooperação para viabilizar as ações do programa de qualificação profissional e também por meio de concessões de licença ao agente público para a realização de cursos de pós-graduação em mestrado, doutorado ou pós-doutorado. O programa de qualificação profissional por sua vez foi instituído pela portaria 15/2013-SEMUSB com o objetivo de dar segmento à formação dos guardas civis municipais de João Pessoa.

O Grupo Operacional Tático – motopatrulhamento - objeto de análise deste estudo - apesar de existir desde a fundação da GCM-JP, foi regulamentado no ano de 2017 pelo decreto municipal de número 8.904 detalhando sua composição e forma de ingresso.

A coleta de dados se deu no período de agosto a novembro de 2017 em que, segundo os dados coletados determinou uma média de idade de 32 anos e mostrou o perfil pessoal do grupo conforme detalhamento na Tabela 1. Em um universo de vinte integrantes obteve-se uma amostra de 75%, onde a maioria é composta por pessoas do sexo masculino (87%), 53% tem o ensino superior completo e todos passaram pelo curso de formação exigido pela SENASP.

Tabela 1 : Perfil da amostra

Variável	Valor	Nº	%
Gênero	Masculino	13	86,67
	Feminino	2	13,33
Estado Civil	Solteiro	7	46,67
	Casado	8	53,33
Escolaridade	Ensino médio completo	2	13,33
	Ensino superior incompleto	5	33,33
	Ensino superior completo	8	53,33

Instrução no curso de formação	Sim	15	100
	Não	0	0
Exigência de qualificação para ingresso no grupo	Sim	9	60,00
	Não	6	40,00

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

De acordo com os dados apresentados vale destacar que apesar da exigência para o ingresso no cargo de GCM-JP é ter o nível médio de escolaridade completo, a maioria (53,3%) dos integrantes do GOT – Motos possuem o ensino superior completo e 33,3% tem o ensino superior incompleto o que caracteriza ao grupo um nível alto de escolaridade. Outrossim, é importante salientar que a instituição cumpre as exigências da SENASP de treinar os seus agentes de acordo com matriz curricular nacional unificando as ações desempenhadas pelas guardas municipais do Brasil, garantindo que todos passem pelo curso de formação profissional. No que se refere à qualificação exigida para ingresso no grupo, 60% afirmaram que tiveram que passar por algum critério específico, destes, 55,5% informaram que passaram pelo curso de pilotagem para que assim fossem integrados ao GOT – Motos e os demais (45,5%) admitiram que foi apenas exigido habilitação para conduzir motocicletas.

A tabela 2 detalha todo o questionário na ordem em que foram aplicadas as questões e mostra os dados obtidos a partir das respostas dos agentes do GOT – Motos ao instrumento de coleta de dados. Como pontos de destaque que obtiveram a menor média de avaliação podemos citar três afirmações: ‘posso escolher os treinamentos que desejo participar’, ‘são levadas em conta as minhas aspirações pessoais para os treinamentos’ e ‘todos aqui tem oportunidade de receber treinamentos’. Já as questões que se destacam com as maiores médias foram: ‘É muito importante para o meu trabalho a participação em treinamentos’, ‘Os treinamentos contribuem para o crescimento da instituição’, ‘Gosto de participar das atividades de treinamento’ e ‘fico motivado com a oportunidade de aprender no meu trabalho’.

Tabela 2: Resultado dos questionários

	Afirmações	Média	Mediana	Desvio Padrão	Percentis	
					25	75
1	É muito importante para o meu trabalho a participação em treinamentos	9,7	10,0	0,6	10,0	10,0
2	Eu recebo orientação sobre os treinamentos e sua importância	5,5	6,0	2,7	3,0	8,0
3	Os treinamentos contribuem para o crescimento da instituição	9,7	10,0	0,6	10,0	10,0
4	Oferecem-me treinamento e oportunidade de desenvolvimento para o meu crescimento profissional	4,7	5,0	2,6	2,0	6,0
5	Fico motivado com a oportunidade de aprender no meu trabalho	8,7	10,0	2,4	8,0	10,0
6	Posso escolher os treinamentos que desejo participar	3,1	2,0	3,2	0,0	5,0
7	As pessoas aqui recebem informações sobre os treinamentos e seus conteúdos	4,6	5,0	8,7	2,0	7,0
8	São levadas em conta as minhas aspirações pessoais para os treinamentos	3,5	4,0	2,7	2,0	5,0
9	Todos aqui tem a oportunidade de receber treinamentos	3,5	2,0	3,1	2,0	5,0

10	A instituição preocupa-se em oferecer treinamentos que me ajudem a realizar melhor as minhas tarefas	4,0	4,0	2,6	2,0	5,0
11	Recebo material com o assunto abordado nos treinamentos	4,3	5,0	2,5	2,0	6,0
12	Estou satisfeito com as atividades realizadas durante os treinamentos, como exercícios vídeos, dinâmicas e discussões	5,7	6,0	3,3	2,0	8,0
13	Os treinamentos ocorrem em horários adequados	5,7	7,0	3,1	3,0	8,0
14	Os instrutores são qualificados para ministrar os treinamentos	8,9	9,0	1,4	8,0	10,0
15	O local do treinamento é adequado para minha aprendizagem	6,9	8,0	2,8	5,0	9,0
16	Eu posso compartilhar o meu conhecimento com os colegas	8,3	9,0	2,2	8,0	10,0
17	Utilizo em meu trabalho os conhecimentos e habilidades que adquiri nos treinamentos	8,7	10,0	2,3	8,0	10,0
18	Identifico melhora nas tarefas do meu setor após os treinamentos	8,1	9,0	2,7	7,0	10,0
19	A instituição se preocupa em saber minha opinião sobre os treinamentos	3,6	2,0	3,0	1,0	6,0
20	A instituição busca melhorar cada vez mais os treinamentos	4,7	5,0	2,7	2,0	7,0
21	Gosto de participar das atividades de treinamento	9,1	10,0	2,1	9,0	10,0

Fonte: Dados da pesquisa.

Na tabela 3 as afirmações foram reunidas em suas respectivas áreas de avaliação, sendo assim foi calculada a média aritmética das afirmações que formavam o conjunto da área a ser analisada. Como é possível notar, grande parte dos integrantes consideram o treinamento muito importante para a sua atuação atingindo uma média de 9,4, corroborado pelo baixo desvio padrão que indica uma concordância comum entre os servidores. A avaliação dos treinamentos (área IV) seguiu com uma média razoável (7,2) afirmando que as capacitações realizadas pela GCM-JP são boas. Já o diagnóstico, desenho e implementação dos treinamentos, avaliados pelas áreas levantamento de necessidades (II) e Planejamento e execução (III) dos treinamentos foram considerados ruins pela perspectiva da amostra, com médias 4,0 e 5,5 respectivamente.

Tabela 3: Dimensão das áreas de avaliação

Área de avaliação	Conjunto de Afirmações	Média Agregada	Desvio Padrão Agregado
Importância dos treinamentos	1,3 e 5	9,4	1,20
Levantamento de necessidades de treinamento	2, 6, 8 e 19	4,0	2,91
Planejamento e execução dos treinamentos	7, 9, 10, 11, 12, 13, 14 e 15	5,5	2,69
Avaliação dos treinamentos	4, 16, 17, 18, 20 e 21	7,2	2,43

Fonte: Dados da pesquisa

No quesito levantamento das necessidades de treinamentos (diagnóstico) deve ser levadas em consideração as necessidades e carências de preparo profissional das pessoas envolvidas nas atividades. Dessa forma deve ser feita uma pesquisa com os agentes para deixar tais necessidades o mais claro possível. (CHIAVENATO, 2010). Com uma média de 4,0 os agentes indicam que falta uma participação maior deles na fase de diagnóstico. Com isso se observa que a legitimação desta prática por meio da participação dos agentes públicos não garante que na fase de diagnóstico o treinamento se constitui um valor público.

Na segunda etapa (planejamento e execução dos treinamentos) a média sobe um pouco, mas ainda é considerada baixa. Isso é notório, pois se trata de uma fase dependente da anterior que por sua vez obteve média baixa. Nesta fase devem ser planejadas as ações de treinamento de acordo com o diagnóstico obtido e em seguida os treinamentos são postos em prática conforme idealizado (CHIAVENATO, 2010).

Por fim a avaliação dos treinamentos foi baseada em quatro aspectos: reação, aprendizado, desempenho e resultado. A reação mede a satisfação dos participantes do treinamento; o aprendizado considera o quanto o participante adquiriu novas habilidades; desempenho trata-se do impacto no trabalho; e o resultado mede a influência do treinamento nos objetivos da organização. (KIRKPATRICK, 1998). Os agentes avaliaram esta área com uma média 7,2 o que indica que os treinamentos implementados no Grupo Operacional Tático são bons e influenciam de forma positiva no desempenho das atividades do grupo.

Cabe destacar aqui, de acordo com a tabela 1, que todos os agentes integrantes do GOT – Motos participantes da pesquisa foram treinados no curso de formação para Guardas Municipais instituído pela matriz curricular nacional da SENASP, onde são capacitados de maneira padronizada com as diretrizes nacionais. Isto garante a aptidão para o desempenho no cargo e cabe à instituição dar continuidade a estratégia de capacitação. Além disso, este dado aponta para a preocupação da GCM-JP em contar com seus agentes estejam preparados para exercer suas atribuições.

Diante dos resultados obtidos na fase de coleta e análise dos dados, será abordado na próxima seção as considerações finais.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo foi possível analisar mais profundamente um aspecto da estrutura organizacional da Guarda Civil Municipal de João Pessoa, uma instituição relativamente jovem, com 27 anos no ano da pesquisa e que vem se consolidando em conjunto com as Guardas Municipais espalhadas pelo Brasil aumentando a cada dia sua responsabilidade perante a sociedade diante do crescimento do rol de atribuições. A pesquisa trouxe também aspectos importantes para uma instituição, hoje considerada de segurança pública, como uma avaliação dos treinamentos implementados pela organização na visão dos seus próprios agentes. Foi possível indicar onde a instituição deve manter seus esforços e em que ponto é possível melhorar. O aspecto de destaque desse estudo é o anseio dos agentes municipais por capacitações – considerando sua importância - e o reconhecimento da qualidade dos treinamentos implementados, como também uma exigência maior da participação dos agentes no processo de planejamento e execução dos treinamentos assim como no diagnóstico.

No que tange à política de capacitação da Guarda Municipal de João Pessoa, foi observado, por meio da análise da legislação, que a instituição tem preocupação no quesito capacitação de seus agentes exigindo dos gestores planejamento e esforço para a implementação de práticas de treinamentos fazendo com que tais práticas estejam no caminho para a consolidação de um valor público fortalecendo-as com o passar do tempo. Isso é perceptível diante dos dispositivos legais encontrados, como a exigência de curso de

formação para pessoas aprovadas em concurso público, a valorização do treinamento e seus objetivos no plano de cargos, carreiras e remuneração da GCM-JP, como também a instituição de um programa de capacitação.

Entretanto, os dispositivos legais de âmbito municipal tratam da política de treinamento de uma maneira superficial, assim, a pesquisa propõe uma reestruturação dessa legislação de maneira que seja mais específica quanto as formas de treinamentos, os locais a serem utilizados, a periodicidade das capacitações para que dessa forma esta política se fortaleça ainda mais.

Paralelamente sugere-se que sejam consideradas as opiniões, visões e aspirações dos agentes públicos para, a partir disso, se fazer o planejamento dos treinamentos, dessa forma a capacitação será implementada de uma maneira mais eficiente e eficaz trazendo bons resultados.

Em suma, diante do estudo e da avaliação dos dados pode-se considerar que a política de capacitação implementada pela Guarda Civil Municipal de João Pessoa é satisfatória restando algumas correções a fazer como aumentar a participação dos integrantes no processo de planejamento dos treinamentos e levar em consideração seus aspectos pessoais. E como dito por Bergue (2014, p. 170) “as pessoas produzem valor ao transformar seu conhecimento em ação. Esse processo se materializa no trabalho”, portanto cabe à instituição implementar processos de conhecimento-ação para agregar valor público às suas atividades.

8. REFERÊNCIAS

BASTOS, Octávio Paulo Manso. **Diagnóstico e avaliação de T&D : Processo de T&D**. (capítulo 8, p. 137 – 163). Em: **Manual de Treinamento e Desenvolvimento ABTD** / coordenador Gustavo G. Boog. – São Paulo : MAKRON Books, 1994.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de Pessoas em Organizações Públicas**. 3. ed. São Paulo. Educs, 2010.

BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

_____. Lei Ordinária nº 13.022, de 8 de agosto de 2014. Dispõe sobre o estatuto geral das Guardas Municipais. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 11 ago. 2014, P. 1, Edição Extra.

_____. Ministério da Justiça. Secretaria Nacional de Segurança pública/SENASP. **Matriz Curricular Nacional para Guardas Municipais** : para a formação em segurança pública. Disponível em : <<http://www.justica.gov.br/sua-seguranca/seguranca-publica/senasp-1/matriz-curricular-nacional-para-a-formacao-das-guardas-municipais>>. Acesso em: 20/08/2017 às 15:20.

BOOG, Gustavo G, e BOOG, Magdalena T. **Manual de treinamento e desenvolvimento : processos e operações**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

BOZEMAN, Barry; JOHNSON, Japera. **The Political Economy of Public Values : A Case for the Public Sphere and Progressive Opportunity**. *American Review of Public Administration*, Vol. 45, n. 1, 2015.
<<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0275074014532826?journalCode=arpb>>
Acesso em: 30/09/2017 às 21:58.

BOZEMAN, B. (2007). **Public values and public interest**: Counterbalancing economic individualism. Washington, DC: Georgetown University Press.

BOZEMAN, Barry; JORGENSEN, Torben Beck. **Public Values** : an inventory. Administration & Society, Vol. 39, n. 3, 2007.

CARVALHO, Pedro Carlos de. **Recursos Humanos**. – Campinas, SP : Alínea, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos** : *fundamentos básicos*. 7. ed. _ Barueri, SP: Manole, 2009.

_____. **Gestão de pessoas** : *o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 3. ed. _ Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COSTA, Vivian Flores; *et al.* **Treinamento e desenvolvimento** : Um estudo de caso em uma empresa de soluções customizadas em alimentação e serviços. XV SemeAd – Seminários em Administração. ISSN 2177-3866. 2012. Disponível em: <http://sistema.semead.com.br/15semead/resultado/an_resumo.asp?cod_trabalho=892> Acesso em 16/08/2017 - 18:17

DUTRA, Joel Sousa. **Gestão de Pessoas** : *modelo, processos, tendências e perspectivas*. – 1. Ed. – 12. Reimpr. – São Paulo : Atlas, 2013.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas** : *ênfase nos papéis profissionais*. – 1. Ed. – 11. Reimpr. – São Paulo : Atlas, 2011.

_____. **Métodos e Técnicas de pesquisa Social**. 6. ed. _ São Paulo: Atlas S/A., 2012.

JOÃO PESSOA. Lei Complementar nº 66 de 30 de novembro de 2011. **Dispõe sobre o plano de cargo, carreira e remuneração da superintendência da guarda civil municipal – SUGAM, e dá outras providências**. João Pessoa, PB, nov 2017.

_____. Lei Complementar nº 65 de 30 de novembro de 2011. **Dispõe sobre a organização, finalidade, competência e estrutura organizacional básica da superintendência da guarda civil municipal – SUGAM, e dá outra providências**. João Pessoa, PB, nov 2017.

_____. Lei Complementar nº 6.394 de 29 de junho de 1990. **Institui a Guarda Municipal de João Pessoa, e toma outras providências**. João Pessoa, PB, jun 1990.

_____. Decreto nº 8.904 de 16 de janeiro de 2017. **Dispõe sobre a criação dos grupos operacionais e especiais de trabalho, no âmbito da Guarda Civil Municipal de João Pessoa e dá outras providências**. João pessoa, PB, jan 2017.

KIRKPATRICK, D. L. **Evaluating training programs: the four levels**. San Francisco: Berrett-Koehler, 1994.

LONGO, Francisco. **Mérito e flexibilidade: a gestão das pessoas no setor público**. _ São Paulo : FUNDAP, 2010.

LIMA, Manolita Correia. **Monografia**: a engenharia da produção acadêmica. 2. Ed. Ver. e atualizada – São Paulo : Saraiva, 2008.

MARCONDES, Reinaldo Cavalheiro. **Desenvolvendo pessoas** : Do treinamento e Desenvolvimento à Universidade Corporativa (capítulo. P. 260 – 287). Em: **Gestão do fator humano** : uma visão baseada nos stakeholders / Arilda Schmidt Godoy... [et al.] ;

organizadoras Darcy Mitiko Mori Hanashiro, Maria Luisa Mendes Teixeira e Laura Menegon Zaccarelli. – 2.ed. – São Paulo : Saraiva, 2008.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos : do operacional ao estratégico**. – 3 ed. – São Paulo : Futura, 2000.

OLIVEIRA, José Arimatés de; MEDEIROS, Maria da penha Machado de. **Gestão de Pessoas no Setor Público**. – 2. Ed. – reimpr. – Florianópolis : Departamento de Ciências da administração / UFSC; [Brasília] : UAB, 2012.

SANTOS, Laura Leboso Alemparte Abrantes dos. **Valor público em disputa na administração pública brasileira – o caso do Banco do Brasil** : “Um banco de mercado com espírito público”. Dissertação. (Dissertação em administração). Faculdade de administração e ciências contábeis. Universidade Federal Fluminense. Niterói – RJ. 2016.

APÊDICE I



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE GESTÃO PÚBLICA
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM
GESTÃO PÚBLICA



QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

Esta pesquisa faz parte do trabalho de conclusão de curso (TCC) de Tecnologia em Gestão pública do discente Diego Ferreira da Silva, orientado pela professora doutora Sabrina de Melo Cabral.

O objetivo é analisar a percepção dos integrantes do Grupo Operacional Tático quanto à política de capacitação da Guarda Civil Municipal de João Pessoa.

O nome do agente será necessário única e exclusivamente para o controle da coleta de dados, evitando que a mesma pessoa responda ao questionário mais de uma vez. Todos os dados são confidenciais e serão utilizados apenas para fins estatísticos e acadêmicos.

As afirmações que seguem visam traçar a percepção dos agentes públicos integrantes do Grupo Operacional Tático – GOT quanto à política de capacitação instituída pela Guarda Municipal de João Pessoa.

Para cada afirmação pedimos que indique o quanto você DISCORDA ou CONCORDA delas. Não existe respostas certa ou errada.

AFIRMAÇÕES		ESCALA										
		DISCORDO TOTALMENTE							CONCORDO TOTALMENTE			
1.	É MUITO IMPORTANTE PARA O MEU TRABALHO A PARTICIPAÇÃO EM TREINAMENTOS	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.	EU RECEBO ORIENTAÇÃO SOBRE OS TREINAMENTOS E SUA IMPORTÂNCIA	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.	OS TREINAMENTOS CONTRIBUEM PARA O CRESCIMENTO DA INSTITUIÇÃO	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	OFERECEM-ME TREINAMENTO E OPORTUNIDADE DE DESENVOLVIMENTO PARA O MEU CRESCIMENTO PROFISSIONAL	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	FICO MOTIVADO COM A OPORTUNIDADE DE APRENDER NO MEU TRABALHO	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	POSSO ESCOLHER OS TREINAMENTOS QUE DESEJO PARTICIPAR	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.	AS PESSOAS AQUI RECEBEM INFORMAÇÕES SOBRE OS TREINAMENTOS E SEUS CONTEÚDOS	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.	SÃO LEVADAS EM CONTA AS MINHAS ASPIRAÇÕES PESSOAIS PARA OS TREINAMENTOS	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.	TODOS AQUI TEM OPORTUNIDADE DE RECEBER TREINAMENTOS	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.	A INSTITUIÇÃO PREOCUPA-SE EM OFERECER TREINAMENTOS QUE ME AJUDEM A REALIZAR MELHOR AS MINHAS TAREFAS	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.	RECEBO MATERIAL COM O ASSUNTO ABORDADO NOS TREINAMENTOS	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.	ESTOU SATISFEITO COM AS ATIVIDADES REALIZADAS DURANTE OS TREINAMENTOS, COMO EXERCÍCIOS, VÍDEOS, DINÂMICAS, DISCUSSÕES.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13.	OS TREINAMENTOS OCORREM EM HORÁRIOS ADEQUADOS	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14.	OS INTRUTORES SÃO QUALIFICADOS PARA MINISTRAR OS TREINAMENTOS	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15.	O LOCAL DO TREINAMENTO É ADEQUADO PARA MINHA APRENDIZAGEM	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16.	EU POSSO COMPARTILHAR O MEU CONHECIMENTO COM OS COLEGAS	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17.	UTILIZO EM MEU TRABALHO OS CONHECIMENTOS E HABILIDADES QUE ADQUIRI NOS TREINAMENTOS	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18.	IDENTIFICO MELHORA NAS TAREFAS DO MEU SETOR APÓS O TREINAMENTO	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19.	A INSTITUIÇÃO SE PREOCUPA EM SABER A MINHA OPINIÃO SOBRE OS TREINAMENTOS	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20.	A INSTITUIÇÃO BUSCA MELHORAR CADA VEZ MAIS OS TREINAMENTOS	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21.	GOSTO DE PARTICIPAR DAS ATIVIDADES DE TREINAMENTO	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Adaptado de: Costa *et al.*, 2012.

As perguntas que se seguem visam determinar o perfil das pessoas que responderam ao questionário.

Qual o seu gênero?

☐ Masculino

☐ Feminino

Qual a sua idade?

_____ anos.

Qual seu estado civil?

☐ Solteiro

☐ Casado (Considere também união estável)

☐ Outros

Qual seu nível de escolaridade?

☐ Ensino fundamental completo

☐ Ensino médio completo

☐ Ensino superior incompleto

☐ Ensino superior completo

Você passou pelo curso de formação para ingressar na Guarda Civil Municipal de João Pessoa?

☐ Sim

☐ Não

Foi exigida alguma qualificação específica individual para você fazer parte do Grupo Tático Motorizado?

☐ Sim Qual? _____

☐ Não

Após o ingresso no Grupo Tático Motorizado você passou por quantos cursos específicos para sua área de atuação?

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4 ou mais

OBRIGADO!

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

S586a Silva, Diego Ferreira da.

A visão do treinamento como valor público: uma análise na Guarda Civil Municipal de João Pessoa / Diego Ferreira da Silva. – João Pessoa, 2017.
18f.

Orientador(a): Prof^a Dr.^a Sabrina de Melo Cabral .

Trabalho de Conclusão de Curso (Gestão Pública) – UFPB/CCSA.

1. Guarda Civil Municipal. 2. Treinamento. 3. Valor Público. 4.
Administração Pública gerencial. I. Título.

UFPB/CCSA/BS

CDU:35(043.2)